УДК 316.47

# ОБЪЕКТИВНЫЕ И СУБЪЕКТИВНЫЕ БАРЬЕРЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ*

**Устинова К.А., Попов А.В.**
Вологодский научный центр Российской академии наук
E-mail: ustinova-kseniya@yandex.ru, ai.popov@yahoo.com

Статья посвящена изучению барьеров трудоустройства российской молодежи в контексте объективных и субъективных обстоятельств. В ходе анализа были выявлены причины, препятствующие включению молодых людей в трудовую деятельность. Несмотря на то, что наибольшее значение отводится объективным барьерам, субъективные обстоятельства также играют важную роль в процессе поиска работы. К основным из них относятся: лень, неприспособленность к жизни; неумение использовать предоставляемые возможности; негативное отношение со стороны работодателей. При этом если молодое поколение связывает возникающие сложности с факторами внешней среды, то взрослое население – с личностными ограничениями.

*Ключевые слова*: ментальность, молодежь, ментальные барьеры, рынок труда, трудоустройство, стереотипы.

# OBJECTIVE AND SUBJECTIVE BARRIERS TO EMPLOYMENT FOR YOUTH IN MODERN RUSSIA

**Ustinova K.A., Popov A.V.**
Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences
E-mail: ustinova-kseniya@yandex.ru, ai.popov@yahoo.com

The article focuses on studying the objective and subjective barriers to youth employment in modern Russia. The analysis identified the reasons preventing the youth from integrating into the labor market. Despite the fact that the greatest importance is connected to objective barriers, subjective circumstances also play an important role in job-seeking. These include: laziness, inability to live independently and to take advantage of opportunities given to them; some negative attitude of employers. In this case, the younger generation connects emerging difficulties with environmental factors to a greater extent, adults believe them to be personality limitations.

*Keywords*: mentality, youth, mental barriers, labor market, job placement, stereotypes.

**Введение.** В социально-трудовой сфере молодежь рассматривается как одна из групп риска. В большинстве своем, не имея опыта работы и необходимых профессиональных навыков, молодые люди, впервые выходя на рынок труда, сталкиваются с серьезными трудностями при трудоустройстве. В свою очередь отсутствие базовых компетенций, возможностей для обучения на протяжении всей жизни создает предпосылки для изоляции. Социальное отчуждение порождает порочный круг занятости на рабо-

* Статья подготовлена при поддержке гранта РНФ № 16-18-00078 «Механизмы преодоления ментальных барьеров инклюзии социально уязвимых категорий населения для активизации процессов модернизации регионального сообщества (2016–2018 гг.)».

© Устинова К.А., Попов А.В., 2018

чих местах низкого качества или безработицы, бедности и плохих условий жизни. Как показывают исследования, в настоящее время 87 % юношей и девушек в развивающихся странах подвержены проблемам неравного доступа к ресурсам, здравоохранению, образованию, экономической и политической деятельности [22]. Во многих частях мира молодые люди все еще сталкиваются со множеством препятствий на пути к образованию и имеют ограниченные возможности для профессиональной самореализации [27].

Молодежь становится более уязвимой по мере того, как она покидает родительский дом, ищет работу и самостоятельно организует свою жизнь. При этом даже успешное трудоустройство не всегда приводит к стабильности, поскольку многие вакансии на молодежном сегменте рынка труда характеризуются менее благоприятными условиями труда (в особенности в отношении величины заработной платы), что негативно сказывается на благополучии домохозяйств. Интересным представляется пример Западной и Северной Европы, где молодые люди покидают родительский дом раньше, чем в Южной и Восточной. Как показывают данные Евробарометра, основные барьеры, препятствующие началу самостоятельной жизни, носят финансовый характер – 44 % молодежи не могут позволить себе переезд, 28 % отметили недостаток доступного жилья [26]. В результате различия в уровнях безработицы и оплаты труда на отдельных территориях могут стать причиной социальной эксклюзии молодого поколения. Стоит отметить, что большую роль в продлении совместной жизни родителей и детей играют и культурные особенности, определяющие существующие в обществе нормы поведения [12].

Неподготовленность к реалиям рынка труда, недостаточная осведомленность о «мире профессий», отсутствие целостного представления о будущей трудовой деятельности, а также ориентация при вступлении в трудовую жизнь не на опыт, а на идеалы, сформированные в процессе обучения, затрудняют трудоустройство молодых людей [10]. Эти проблемы усугубляются в условиях нестабильности, когда одни профессии становятся невостребованными, а другие, напротив, оказываются на пике спроса, в то время как система образования не может оперативно отреагировать на изменяющиеся запросы со стороны рынка труда. Подобная ситуация проявляется и во время экономических кризисов, когда острее чувствуются противоречия, связанные, с одной стороны, с сохранением устаревших, непривлекательных, вредных производств с невысоким уровнем оплаты труда, а с другой стороны, с постоянно возрастающими потребностями молодежи и необходимостью получения высокой заработной платы для их удовлетворения [6]. Учитывая обозначенные проблемы, актуальным является исследование вопросов, связанных с трудоустройством молодого поколения, адаптацией этой группы населения к трудовой деятельности, в том числе и за счет преодоления существующих барьеров.

Если обращаться к теоретическим аспектам исследования, то проблемы молодежной занятости находятся в центре внимания академического сообщества как в России, так и за рубежом. В настоящее время в научной литературе сформировался широкий спектр работ, посвященный изучению барьеров трудоустройства молодежи. Применительно к уязвимым слоям населения традиционно их рассматривают в контексте объективных и

субъективных обстоятельств [4, 21, 24]. Первая группа включает аспекты, связанные с квалификацией и опытом работы индивида, диспропорциями на рынке труда и его сегментированностью, циклами экономической конъюнктуры и т.д. Ко второй группе относятся факторы, природа которых носит преимущественно субъективный характер, что находит отражение в сложившихся у человека представлениях о занятости и трудовой деятельности в целом, его чувствах, желаниях и убеждениях. Подобного рода барьеры могут исходить как со стороны соискателя, так и со стороны работодателя.

Большой вклад в развитие представлений о преградах на пути к трудоустройству молодежи в России внесли труды Е.М. Авраамовой, В.Н. Бобкова, В.А. Гневашевой, Ю.А. Зубок, Д.Л. Константиновского, А.А. Литвинюка, Т.А. Разумовой, О.Н. Шестопаловой и других ученых. При этом основной акцент в исследованиях делается на факторы, объективно затрудняющие выход молодых людей на рынок труда. Так, несоответствие квалификации соискателей требованиям рабочих мест называется в качестве одной из ключевых преград [1, с. 64]. Как правило, причинами того служат отсутствие необходимого опыта работы и низкий уровень профессиональной подготовки [8, с. 219]. В результате найм молодежи может сопровождаться ростом издержек для работодателя, связанных с необходимостью ее обучения (переобучения), что делает лиц старшего поколения с продолжительным трудовым стажем более привлекательными работниками. Вместе с тем анализ научной литературы показал, что среди субъективных барьеров трудоустройства наибольший интерес представляют личностные характеристики молодежи и особенности ее мотивационного поля, в то время как изучение сложившихся ментальных моделей не получило широкого распространения. При этом они играют большую роль в процессе выбора стратегий поведения на рынке труда и, как следствие, оказывают влияние на возможности трудоустройства [11].

Впервые термин «ментальная модель» был предложен К. Крейком, который рассматривал его как «маломасштабное» представление реального явления [14]. Несмотря на повсеместное использование этого термина, до сих пор отсутствует однозначная его трактовка, отмечается необходимость прикладных исследований в этой области [20]. Концепция ментальной модели была расширена Д.А. Норманом с позиций системного подхода, учитывающего такие особенности моделей, как функциональность, работоспособность, а также использование для достижения определенных целей [23]. При этом системность связывалась с возможностью построения представления о внутренней работе, процессах и структуре ментальной модели [18]. Теоретические подходы к исследованию ментальных моделей П.Н. Джонсона-Лэрда считаются сложнее по сравнению с остальными, поскольку внимание акцентируется на структурных аспектах, на связи между ментальными моделями и пониманием [17]. Ментальные модели могут рассматриваться в качестве способа, с помощью которого человеческим разумом осуществляется построение реальности, выбор альтернатив и прогнозирование последствий принятия решений.

Реализация ментальных моделей на практике во многом осуществляется в виде определенных стереотипов поведения, которые в отдельных случаях

могут препятствовать трудоустройству индивидов [3, с. 102]. Следует отметить, что стереотипирование, выступающее важной концепцией в современной социологии и социальной психологии, впервые стало употребляться более чем 200 лет назад. В социологии термин стереотип используется с позиций упрощенного представления о группе людей, в которой всем индивидуумам из группы приписываются ее характеристики [15, с. 56]. Понятие стереотипа связывают с предварительными суждениями, иррациональными обобщениями о группах людей при наличии о них даже незначительного количества информации [19]. Выделяют не только стереотипы, которые носят отрицательную окраску, но и положительную, например, в случае молодых людей это «идеализм молодости», который используется в ряде случаев для того, чтобы «романтизировать» группу. Кроме того, стереотипы могут существовать как у общества по отношению к группе, так и у представителей самой группы относительно себя. Интересен тот факт, что стереотипные образы могут использоваться как в положительном, так и в отрицательном «залоге». Подобные нам люди зачастую склонны преувеличивать наши добродетели, в то время как отличающиеся от нас могут подвергать осуждению наши негативные стороны [19]. Стереотипы зачастую могут характеризовать людей с позиций противоположностей, например, цивилизованный/примитивный, уродливый/чрезмерно привлекательный [16] и др. В ряде случаев такие «стереотипные образы» могут обладать противоречивостью, что объясняется различиями в его составляющих [13, с. 156]. Существование негативных стереотипов препятствует включенности населения в разные сферы деятельности, в том числе и в трудовую. Данный факт обусловливает необходимость их детального изучения.

Характерным примером ментальных барьеров трудоустройства молодежи может выступать молодость, поскольку в обществе существуют предубеждения относительно этой группы населения. Молодое поколение зачастую считают ленивым и склонным сразу получать большую заработную плату, его обвиняют в отсутствии практических навыков работы, недостатке профессионализма, неустойчивости трудового поведения [7, с. 37] и т.д. Эти предубеждения усугубляются, когда прибавляется еще один слой стереотипов, связанный с собственным восприятием действительности. К основным из них относятся: игнорирование официальных каналов поиска работы, презрительное отношение к физическому труду, стремление получить высшее профессиональное образование. Все это отрицательно сказывается на профессиональной самореализации Таким образом, в настоящей статье анализируются как объективные, так и субъективные барьеры трудоустройства молодежи с учетом сложившихся ментальных моделей в обществе.

**Основная часть.** Как показывают исследования, молодые люди вне зависимости от уровня экономического развития территории испытывают большие сложности в процессе поиска работы, нежели представители старших возрастных групп [25]. Так, безработица среди молодежи на глобальном рынке труда заметно превосходит общий уровень (рис. 1). В 2017 г. значения показателей разнились в 2,5 раза (14 против 5 %). При этом подобное соотношение было характерно и для начала 2000-х гг. В России и странах Европейского союза наблюдается аналогичная ситуация.

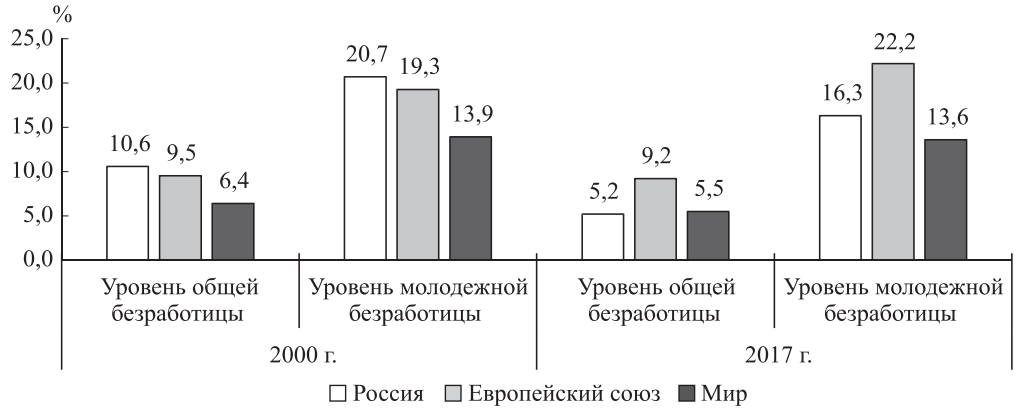


*Рис. 1.* Уровень общей и молодежной (15–24) безработицы на отдельных территориях.
Источник: данные Всемирного банка. URL: https://data.worldbank.org/ (дата обращения: 02.02.2018)

Вместе с тем существует мнение, что показатели безработицы далеко не всегда отражают реальное положение молодежи на рынке труда и зачастую приводят к искажению существующей картины, завышая истинный масштаб проблем [9, с. 129]. Для преодоления данной сложности в международной, а с недавнего времени и в отечественной статистике используют специальную категорию молодых людей, которые не работают, не учатся и не проходят профессиональную подготовку (NEET – Not in Education, Employment or Training). Оторванность от сфер образования и занятости заметно уменьшает их шансы на успешное трудоустройство и интеграцию в социальную структуру общества. С начала 2003 г. уровень NEET в России имеет устойчивую тенденцию к снижению, продемонстрировав небольшой скачок в годы мирового финансово-экономического кризиса (15 % в 2009 г.; рис. 2). В 2016 г. значения показателя составили 12 %, что сопоставимо с результатом в странах Европейского союза. Из этого следует, что почти каждый 8-й молодой человек от 15 до 24 лет не работает и не учится. Причины попадания молодежи в данную группу во многом кроются в низком уровне образования и отсутствии опыта работы [2, с. 39].

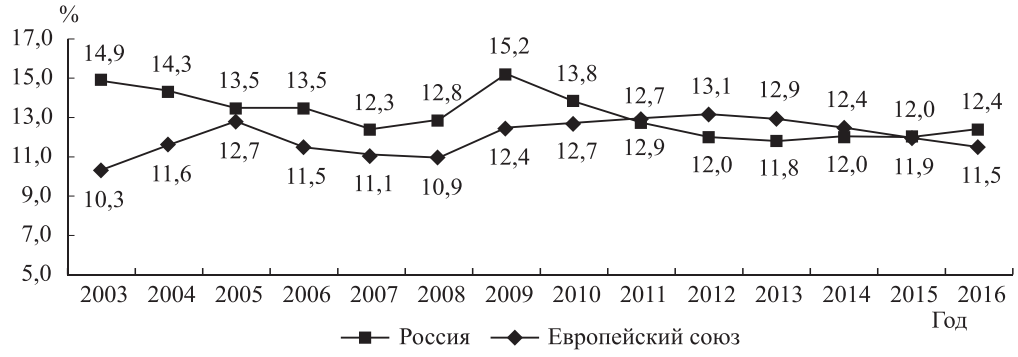


*Рис. 2.* Уровень NEET (молодежь 15–24 лет) в России и странах ЕС.
Источник: данные Всемирного банка. URL: https://data.worldbank.org/ (дата обращения: 02.02.2018); Индикаторы достойного труда. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/ind-dtr.xlsx (дата обращения: 02.02.2018)

Подтверждают тезис о наличии у молодых людей серьезных проблем при трудоустройстве и данные социологического опроса «Социокультурная модернизация регионов» за 2017 г., проводимого Вологодским научным центром РАН (далее – ФГБУН ВолНЦ РАН) в ряде регионов Северо-Западного федерального округа[1]. В рамках исследования респондентам предлагалось оценить, являются ли те или иные группы населения социально уязвимыми в сфере социально-трудовых отношений. При этом молодежь была представлена категорией «молодые специалисты», к которым относились выпускники образовательных учреждений высшего или среднего профессионального образования в возрасте до 30 лет, вышедшие на рынок труда. Подобный выбор был обусловлен необходимостью исключения юношей и девушек, не имеющих диплома о профессиональном образовании, в связи с особенностями их положения на рынке труда. Как правило, их занятость в силу возрастных или статусных ограничений носит временный и неустойчивый характер, а продолжительность рабочего дня сокращена. В то же время спрос на неквалифицированную рабочую силу с непродолжительным трудовым стажем достаточно низок, в результате чего уровень безработицы среди молодежи в возрасте от 15 до 19 лет превышает 30 % [5, с. 3]. В свою очередь молодые специалисты в плане собственного позиционирования на рынке труда представляют собой гомогенную группу. В дальнейшей работе их положение будет оцениваться как со стороны населения в целом, так и со стороны представителей различных возрастных групп, в частности, молодежи (от 18 до 29 лет).

Как показывают результаты опроса, молодые специалисты наряду с инвалидами, пожилыми людьми и многодетными семьями воспринимаются большей частью общества как социально уязвимая группа населения на рынке труда (рис. 3). В данном случае речь идет, прежде всего, о возникающих трудностях в процессе поиска работы, подверженности дискриминационным практикам, нестабильным трудовым отношениям и т.д. Интересно, что сами молодые люди наравне со всем населением отмечают незащищенность молодых специалистов (54 против 52 %). Это свидетельствует об определенном единстве во взглядах среди представителей различных поколений на проблемы молодежной занятости.

По мнению респондентов, к числу основных причин, препятствующих молодым специалистам активно включиться в трудовую деятельность, относятся: неразвитость профессиональных навыков (55 %); отсутствие подходящих вакансий (44 %); лень, неприспособленность к жизни (37 %); неумение использовать предоставляемые возможности (33 %); негативное отношение со стороны работодателей (31 %) и излишняя надежда на «доброго дядю», который должен отстаивать их интересы, заботиться о них (31 %; табл. 1). Несмотря на то, что наибольшее влияние на выход моло-

[1] Социологический опрос совершеннолетнего населения Северо-Западного федерального округа «Социокультурная модернизация регионов» был проведен в 2017 г. Вологодским научным центром РАН. Анкетирование проходило в Вологодской, Мурманской, Калининградской и Новгородской областях, а также в Республике Карелия. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Объем выборки составляет 3108 человек, ошибка выборки не превышает 5 %.

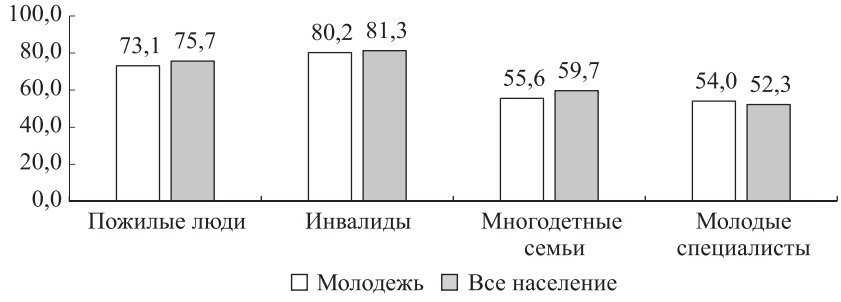


*Рис. 3.* Распределение ответов на вопрос: «Считаете ли Вы нижеперечисленных граждан социально уязвимыми на рынке труда?», % от числа опрошенных.

Источник: здесь и далее – рассчитано авторами на основе данных опроса «Социокультурная модернизация регионов», ФГБУН ВолНЦ РАН, 2017 г.

дых специалистов на рынок труда оказывают барьеры, носящие объективный характер, значительное место отводится субъективным факторам и, в частности, ментальным особенностям. По результатам проведенного нами социологического опроса выявлено, что практически треть опрошенных отмечают существование стереотипов положения, которые выражаются в негативном отношении работодателей к молодым специалистам. Оставшиеся барьеры, как правило, исходят от самого индивида и находятся в плоскости личностных ценностей и установок. Распространенность обозначенных выше стереотипов приводит к дискриминационному положению молодых специалистов на рынке труда [10, с. 105].

*Таблица 1*

**Распределение ответов на вопрос: «Что, по-Вашему, мешает молодым специалистам активно включиться в трудовую деятельность?», % от числа опрошенных**

| Вариант ответа | Возраст, лет | | | Среднее |
|---|---|---|---|---|
| | 18–29 | 30–49 | старше 50 | |
| Неразвитость профессиональных навыков | 56,1 | 56,4 | 53,0 | 54,8 |
| Отсутствие подходящих вакансий | 45,6 | 43,6 | 43,5 | 43,9 |
| Лень, неприспособленность к жизни | 36,0 | 37,2 | 37,9 | 37,3 |
| Неумение использовать предоставляемые возможности | 36,7 | 31,8 | 32,6 | 33,1 |
| Негативное отношение со стороны работодателей | 34,3 | 31,7 | 29,7 | 31,3 |
| Излишняя надежда на «доброго дядю», который должен отстаивать их интересы, заботиться о них | 31,7 | 30,6 | 31,4 | 31,1 |
| Неспособность к самостоятельному отстаиванию своих прав и интересов | 26,3 | 24,2 | 25,9 | 25,3 |
| Зависимость от чужого мнения | 23,9 | 24,9 | 20,4 | 22,8 |
| Нежелание менять привычный образ жизни | 14,8 | 12,6 | 15,5 | 14,3 |
| Несправедливость, социальное неравенство | 15,0 | 13,6 | 12,1 | 13,2 |
| Устоявшиеся убеждения в отсутствии своей нужности обществу | 8,1 | 6,8 | 6,0 | 6,7 |
| Одиночество и отсутствие поддержки | 5,9 | 5,5 | 4,6 | 5,2 |
| Затрудняюсь ответить | 0,5 | 1,0 | 0,9 | 0,9 |

Существенных различий среди представителей различных возрастных групп населения относительно барьеров, препятствующих включению молодых людей в трудовую деятельность, не наблюдается. Вместе с тем молодежь придает несколько большее значение неумению использовать предоставляемые возможности, а также негативному отношению со стороны работодателей.

Интересны оценки ряда утверждений об отношении общества и молодежи к молодым специалистам в контексте их готовности к трудовой жизни. Как видно из табл. 2, наибольшую популярность получили варианты ответов о завышенных требованиях молодых людей к уровню заработной платы (59 %), а также о предпочтениях работодателей, с одной стороны, более опытных работников (61 %), а с другой – молодых в связи с их гибкостью, высокой восприимчивостью ко всему новому (54 %). Противоречивость двух последних тезисов позволяет сделать вывод о том, что для успешного трудоустройства молодым специалистам желательно сочетать в себе как развитые трудовые навыки, так и качества, способствующие быстрой адаптации к требованиям рабочих мест. Это во многом объясняет те сложности, с которыми сталкиваются молодые люди в процессе поиска работы. Одной из иллюстраций подобной ситуации является распространенность мнения о неготовности молодежи без опыта работы к трудовой жизни (с этим утверждением солидарны 42 % опрошенных).

Взгляды молодых людей на рассматриваемые вопросы заметно отличаются от представителей старших поколений. Первые в меньшей степени согласны с тезисом о том, что одной из причин безработицы является завышенный уровень собственных ожиданий от будущего места работы (49 против 61 % среди лиц старше 50 лет). Разнятся взгляды и на проблемы готовности молодежи выйти на рынок труда без соответствующего опыта

*Таблица 2*

**Распределение ответов на вопрос: «Насколько Вы согласны со следующими утверждениями?», % от числа опрошенных**

| Вариант ответа | Возраст, лет | | | Среднее |
|---|---|---|---|---|
| | 18–29 | 30–49 | старше 50 | |
| При прочих равных условиях при приеме на работу работодатель отдаст предпочтение более опытному работнику, невзирая на его возраст | 61,1 | 62,5 | 58,9 | 60,7 |
| Молодые люди зачастую не могут найти работу, так как имеют завышенные требования к уровню заработной платы | 49,3 | 61,7 | 61,2 | 59,2 |
| При приеме на работу работодатель отдаст предпочтение более молодому сотруднику в связи с его гибкостью, высокой восприимчивостью ко всему новому | 49,9 | 53,7 | 55,3 | 53,7 |
| Молодые специалисты не обладают достаточной мотивацией для качественного выполнения трудовых обязанностей | 33,7 | 42,6 | 46,5 | 42,6 |
| Молодежь без опыта работы совсем не готова к трудовой жизни | 36,5 | 41,4 | 46,0 | 42,4 |

(37 против 46 %) и отсутствия у молодых специалистов достаточной мотивации для качественного выполнения трудовых обязанностей (34 против 47 %). Единодушие достигается только тогда, когда речь идет о предпочтениях работодателями более опытных сотрудников (61 против 59 %). Выявленные особенности позволяют предположить, что молодые люди связывают возникающие сложности на молодежном рынке труда с факторами внешней среды, а взрослое население – с личностными ограничениями.

Результаты фокус-группового исследования безработной молодежи, которое проводилось в сентябре 2017 г. в ФГБУН ВолНЦ РАН[2], подтвердили ряд обозначенных ранее особенностей. Среди негативных черт, присущих молодым специалистам, наряду с отсутствием определенных профессиональных навыков и опыта работы, отмечалась недооценка собственных сил (берут больше, чем могут сделать, просто не рассчитали), неуверенность в себе, а в ряде случаев и замкнутость.

В числе барьеров, препятствующих успешному трудоустройству молодежи, назывались следующие: неумение себя подать; недоверие вакансиям, которые предлагаются («слишком большая зарплата за такую простую работу»); отсутствие желания платить подоходный налог («могу и в тени побыть»; «скорее всего, трудоустройство в неформальный сектор»); несоответствие работы ожиданиям молодых специалистов; несоответствие предлагаемой заработной платы желаниям; отсутствие интереса («если ты хочешь конкретно что-то определенное и вот ждешь и ждешь»; «отсутствие подходящего места работы»; «несоответствие интереса и вакансии»); несоответствие ожиданиям работодателя («есть такой страх, что придешь, а тебе скажут “зачем ты пришел”, Вы нам не подходите»; «это страх… бывает тебе позвонили, ты приходишь на собеседование, мы Вам перезвоним и все пропали; и когда эта ситуация повторяется, это накладывает отпечаток, периодически в твоей голове всплывает»); негативный прошлый опыт («во время учебы работал продавцом или официантом, потом приходит в солидную компанию, а опыт тот…»); отрицательная характеристика с предыдущего места работы.

Из приведенных утверждений видно, что среди барьеров трудоустройства молодые люди наряду с объективными обстоятельствами, связанными, например, с рассогласованием между образовательной системой и рынком труда, которое проявляется в несоответствии фактических ожиданий планируемым, особо подчеркивают субъективные аспекты, обусловленные недоверием к предлагаемым вакансиям, страхом, что не удастся получить желаемое место работы, отсутствием интереса и др.

В рамках фокус-группового исследования задавался вопрос «Испытываете ли Вы страх, что на желаемое место работы не удастся устроиться?». Большинство респондентов ответило утвердительно («Страх присутствует. Очень нервничаешь, переживаешь. Несколько раз ходишь, получаешь отказы … Даже некоторые каверзные вопросы могут задать, на которые не сможешь точно ответить»; «Коленки дрожат на собеседовании»; «На собеседовании и после, когда тебе говорят “Мы Вам потом перезвоним”, и ты ждешь»).

[2] В данной фокус-группе участвовало 5 человек, среди которых мужчины и женщины с высшим и со средним специальным образованием в возрасте 21–23 лет.

Безусловно, страх, вызванный неумением себя подать, отсутствием практического опыта, а в ряде случаев и негативным опытом затрудняет трудоустройство молодых специалистов. На это еще «наслаивается» то, что молодежь в ходе поисков места работы сталкивается с отказами, что может приводить к закреплению негативных образов, связанных как с самим процессом трудоустройства, так и с тем, кто предоставляет рабочие места. Например, работодатель может восприниматься как тот, кто задает каверзные вопросы, а также может предоставить негативную характеристику работника на другое место работы. Еще один аспект, который отмечался в фокус-группе, связан с недоверием к предлагаемым вакансиям. Может быть, отчасти, поэтому среди каналов поиска работы предпочтение отдается неформальным способам, например, помощи друзей и знакомых. Центры занятости населения воспринимаются как то место, где требуют «слишком много бумажек, чтобы встать туда», где предлагают «больше мест для инвалидов и рабочих профессий». В ряде случаев деятельность данных организаций воспринимается с позиций «излишней заботы по отношению к молодежи, которая может быть самостоятельной в процессе поиска работы».

В то же время молодежь демонстрирует наибольшую готовность к изменениям, что проявляется не только в декларации собственных намерений, но и на практике (табл. 3). Так, освоением новых знаний и навыков, личностным и профессиональным развитием занимаются 24 % молодых

*Таблица 3*

**Распределение ответов на вопрос: «Насколько Вы готовы..?», % от числа опрошенных**

| Вариант ответа | Уже реализуют | | Готовы реализовать | |
|---|---|---|---|---|
| | среднее | в том числе молодежь | среднее | в том числе молодежь |
| Осваивать новые знания и навыки, личностно и профессионально развиваться | 16,4 | 23,9 | 41,8 | 60,2 |
| Изучать и использовать в своей работе и в быту новые технологии | 11,5 | 17,7 | 47,5 | 60,2 |
| Изучить иностранный язык | 6,9 | 16,0 | 24,2 | 40,8 |
| Стать высококлассным специалистом | 12,5 | 14,1 | 39,1 | 65,4 |
| Усваивать новые ценности, образцы поведения, соответствующие современному образу жизни | 9,3 | 13,4 | 42,5 | 59,4 |
| Заняться инновационной деятельностью (участвовать в создании чего-то нового) | 4,5 | 7,6 | 31,0 | 49,2 |
| Организовать собственное дело, семейный бизнес | 3,8 | 5,0 | 25,4 | 42,2 |
| Переехать в другой населенный пункт страны с более привлекательными условиями труда | 2,7 | 5,0 | 24,0 | 45,6 |
| Заняться общественно-политической деятельностью (участие в работе творческих организаций, профсоюзов, политических партий и т.д.) | 2,7 | 3,3 | 15,5 | 24,4 |

людей, изучением и использованием новых технологий – 18 %, изучением иностранного языка – 16 % и т.д. Стоит оговориться, что в силу возрастных особенностей молодежь сильнее вовлечена в различные образовательные программы, в результате чего данные оценки могут быть завышены. Тем не менее сам факт готовности к изменениям позволяет судить о больших возможностях к преодолению возникающих сложностей. В этой ситуации создание благоприятных условий для реализации имеющегося потенциала позволит смягчить действие существующих барьеров, препятствующих профессиональной самореализации.

**Заключение.** Таким образом, результаты проведенного исследования свидетельствуют о том, что молодежь является уязвимой группой на рынке труда. Это, с одной стороны, обусловлено объективными обстоятельствами, к числу которых могут быть отнесены существующие рассогласования между образовательной системой и рынком труда, низкий уровень профессиональной подготовки, отсутствие продолжительного трудового стажа. Все эти и многие другие аспекты могут приводить к ухудшению положения молодого поколения на рынке труда, созданию преград для доступа к различного рода ресурсам. С другой стороны, не меньшая роль отводится субъективным, ментальным барьерам, которые обладают устойчивостью и оказывают влияние на поведение молодежи. К числу таких факторов, например, относят неприспособленность к жизни, лень, негативное отношение со стороны работодателей, страх, обусловленный негативным прошлым опытом трудоустройства (повторяемость и закрепление в сознании результатов, связанных как с самим процессом поиска работы, так и образом работодателя), боязнь несоответствия требованиям рабочего места, в ряде случаев недоверие тем вакансиям, которые предлагаются на рынке труда, а также скептическое отношение к деятельности службы занятости населения. Складывается своего рода парадокс – с одной стороны, недоверие обозначенному выше формальному институту рынка труда, с другой стороны, возникающие проблемы при осуществлении трудоустройства индивидуально.

Усугубляет положение тот факт, что взгляды молодых людей по многим вопросам заметно отличаются от позиции других поколений, особенно это проявляется по таким аспектам, как готовность молодежи выйти на рынок труда без соответствующего опыта, отсутствие достаточной мотивации для качественного выполнения трудовых обязанностей, единодушие у этих групп достигается только относительно предпочтений работодателями более опытных сотрудников.

Один из вариантов решения существующих проблем кроется в том, что молодежь проявляет готовность к изменениям, и это связано не только с их намерениями, но и реальными действиями, с освоением новых знаний и навыков, личностным и профессиональным развитием, изучением и использованием новых технологий. Необходима консолидация усилий со стороны общества, работодателей, органов государственной власти и других структур, которая была бы направлена на создание условий для преодоления существующих барьеров трудоустройства и обеспечения возможностей для профессиональной самореализации молодежи.

**Литература**


1. *Авраамова Е.М., Беляков С.А., Логинов Д.М., Полушкина Е.А.* Механизмы трудоустройства российской молодежи. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2017. 106 с.
2. *Варшавская Е.Я.* Российская NEET-молодежь: характеристики и типология // Социологические исследования. 2016. № 9. С. 31–39.
3. *Гаранина О.Д.* Ментальные практики российского социума // Международный научно-исследовательский журнал. 2014. № 3-1 (22). С. 102–103.
4. *Гильманов А.З.* Выпускники вузов на современном рынке труда: проблемы трудоустройства // Электронный экономический вестник Татарстана. 2013. № 1. С. 97–104.
5. *Зудина А.А.* «Не работают и не учатся»: NEET-молодежь на рынке труда в России: препринт WP3/2017/02. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2017. 21 с.
6. *Лопаткин И.В.* Адаптация молодежи на современном рынке труда: социологический аспект: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.03 / Сарат. гос. ун-т им. Н.Г. Чернышевского. Саратов, 2015. 26 с.
7. *Попов А.В.* К вопросу о ментальной природе барьеров трудоустройства молодежи // Человек. Общество. Инклюзия. 2016. № 3. Ч.1. С. 32–39.
8. *Попов А.В.* Требования работодателей к качественным характеристикам молодых работников (на примере Вологодской области) // Вестник НГУЭУ. 2016. № 4. С. 215–223.
9. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова, С. Рощина. М.: ЦСР-НИУ ВШЭ, 2017. 148 с.
10. *Руденко Г.Г., Савелов А.Р.* Специфика положения молодежи на рынке труда // Социологические исследования. 2002. № 5. С. 101–107.
11. *Шестопалова О.Н.* Стереотипы трудового поведения молодых работников: социологический анализ: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04 / Ур. гос. ун-т им. А.М. Горького. Екатеринбург, 2009. 19 с.
12. *Aassve A., Davia M.A., Iacovou M., Mazzuco S.* Does leaving home make you poor? Evidence from 13 European countries // European Journal of Population. 2007. Vol. 23 (3). P. 315–338.
13. *Cohen S.* Folk Devils and Moral Panics: the Creation of the Mods and Rockers (3rd edition). Oxford: Routledge, 2002. 201 p.
14. *Craik K.* The Nature of Explanation. Cambridge University Press, 1967. 136 p.
15. *Deaux K., Wrightsman L.S.* Social Psychology in the ‘90s. Cole Publishing Company, 1981. 700 p.
16. *Hall S.* Representation: Cultural Representations and Signifying Practices. London: Sage/Open University Press, 1997. 408 p.
17. *Johnson-Laird P.N.* Mental models: towards a cognitive science of language, inference and consciousness. Harvard University Press, 1983. 513 p.
18. *Kieras D.E., Bovair S.* The role of a mental model in learning to operate a device // Cognitive science. 1984. Vol. 8 (3). P. 255–273.
19. *Macionis J.J., Plummer K.* Sociology: A Global Introduction (5rd edition). Harlow: Pearson/Prentice Hall, 2011. 1064 p.
20. *Rouse W.B., Morris N.M.* On looking into the black box: prospects and limits in the search for mental models // Psychological bulletin. 1986. Vol. 100 (3). P. 349–363.
21. Ageing and Employment Policies. Live longer, work longer // OECD. URL: http://www.monitoringris.org/documents/strat_reg/live_longer_work_longer.pdf (дата обращения: 02.02.2018).
22. Fact Sheet from International Year of Youth (2010/2011): Dialogue and Mutual Understanding // United Nations Children Fund. URL: https://social.un.org/youthyear/docs/youth-participation.pdf (дата обращения: 02.04.2018).

23. *Norman D.A.* Some observations on mental models. URL: https://ar264sweeney.files.wordpress.com/2015/11/norman_mentalmodels.pdf (дата обращения: 02.02.2018).
24. Social and Economic Inclusion of Deprived Groups – Possible Measures to Increase the Employability of the Most Vulnerable Categories of Long-term Unemployed and Inactive People. URL: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/raziskava_vkljucevanje2_an.pdf (дата обращения: 02.02.2018).
25. World Employment and Social Outlook: Trends 2017 // ILO. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541211.pdf (дата обращения: 02.02.2018).
26. Youth Report Status of the situation of young people in the European Union // European commission. URL: http://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/3084919/EU_Youth_Report_SWD_situation_of_young_people-rev.pdf/a459c1d0-a336-4013-8e34-eee69e6bd203 (дата обращения: 02.02.2018).
27. Youth Strategy 2014–2017: Empowered Youth, Sustainable Future // United Nations Development Programme. URL: http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/youthstrategy.html (дата обращения: 02.02.2018).

## Bibliography

1. *Avraamova E.M., Beljakov S.A., Loginov D.M., Polushkina E.A.* Mehanizmy trudoustrojstva rossijskoj molodezhi. M.: Izdatel'skij dom «Delo» RANHiGS, 2017. 106 p.
2. *Varshavskaja E.Ja.* Rossijskaja NEET-molodezh': harakteristiki i tipologija // Sociologicheskie issledovanija. 2016. № 9. P. 31–39.
3. *Garanina O.D.* Mental'nye praktiki rossijskogo sociuma // Mezhdunarodnyj nauchno-issledovatel'skij zhurnal. 2014. № 3-1 (22). P. 102–103.
4. *Gil'manov A.Z.* Vypuskniki vuzov na sovremennom rynke truda: problemy trudoustrojstva // Jelektronnyj jekonomicheskij vestnik Tatarstana. 2013. № 1. P. 97–104.
5. *Zudina A.A.* «Ne rabotajut i ne uchatsja»: NEET-molodezh' na rynke truda v Rossii: preprint WP3/2017/02. M.: Izd. dom Vysshej shkoly jekonomiki, 2017. 21 p.
6. *Lopatkin I.V.* Adaptacija molodezhi na sovremennom rynke truda: sociologicheskij aspekt: avtoref. dis. ... kand. sociol. nauk: 22.00.03 / Sarat. gos. un-t im. N.G. Chernyshevskogo. Saratov, 2015. 26 p.
7. *Popov A.V.* K voprosu o mental'noj prirode bar'erov trudoustrojstva molodezhi // Chelovek. Obshhestvo. Inkljuzija. 2016. № 3. Ch. 1. P. 32–39.
8. *Popov A.V.* Trebovanija rabotodatelej k kachestvennym harakteristikam molodyh rabotnikov (na primere Vologodskoj oblasti) // Vestnik NGUJeU. 2016. № 4. P. 215–223.
9. Rossijskij rynok truda: tendencii, instituty, strukturnye izmenenija / pod red. V. Gimpel'sona, R. Kapeljushnikova, S. Roshhina. M.: CSR-NIU VShJe, 2017. 148 p.
10. *Rudenko G.G., Savelov A.R.* Specifika polozhenija molodezhi na rynke truda // Sociologicheskie issledovanija. 2002. № 5. P. 101–107.
11. *Shestopalova O.N.* Stereotipy trudovogo povedenija molodyh rabotnikov: sociologicheskij analiz: avtoref. dis. ... kand. sociol. nauk: 22.00.04 / Ur. gos. un-t im. A.M. Gor'kogo. Ekaterinburg, 2009. 19 p.
12. *Aassve A., Davia M.A., Iacovou M., Mazzuco S.* Does leaving home make you poor? Evidence from 13 European countries // European Journal of Population. 2007. Vol. 23 (3). P. 315–338.
13. *Cohen S.* Folk Devils and Moral Panics: the Creation of the Mods and Rockers (3rd edition). Oxford: Routledge, 2002. 201 p.
14. *Craik K.* The Nature of Explanation. Cambridge University Press, 1967. 136 p.
15. *Deaux K., Wrightsman L.S.* Social Psychology in the '90s. Cole Publishing Company, 1981. 700 p.
16. *Hall S.* Representation: Cultural Representations and Signifying Practices. London: Sage/Open University Press, 1997. 408 p.

17. *Johnson-Laird P.N.* Mental models: towards a cognitive science of language, inference and consciousness. Harvard University Press, 1983. 513 p.
18. *Kieras D.E., Bovair S.* The role of a mental model in learning to operate a device // Cognitive science. 1984. Vol. 8 (3). P. 255–273.
19. *Macionis J.J., Plummer K.* Sociology: A Global Introduction (5rd edition). Harlow: Pearson/Prentice Hall, 2011. 1064 p.
20. *Rouse W.B., Morris N.M.* On looking into the black box: prospects and limits in the search for mental models // Psychological bulletin. 1986. Vol. 100 (3). P. 349–363.
21. Ageing and Employment Policies. Live longer, work longer // OECD. URL: http://www.monitoringris.org/documents/strat_reg/live_longer_work_longer.pdf (data obrashhenija: 02.02.2018).
22. Fact Sheet from International Year of Youth (2010/2011): Dialogue and Mutual Understanding // United Nations Children Fund. URL: https://social.un.org/youthyear/docs/youth-participation.pdf (data obrashhenija: 02.04.2018).
23. *Norman D.A.* Some observations on mental models. URL: https://ar264sweeney.files.wordpress.com/2015/11/norman_mentalmodels.pdf (data obrashhenija: 02.02.2018).
24. Social and Economic Inclusion of Deprived Groups – Possible Measures to Increase the Employability of the Most Vulnerable Categories of Long-term Unemployed and Inactive People. URL: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/raziskava_vkljucevanje2_an.pdf (data obrashhenija: 02.02.2018).
25. World Employment and Social Outlook: Trends 2017 // ILO. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541211.pdf (data obrashhenija: 02.02.2018).
26. Youth Report Status of the situation of young people in the European Union // European commission. URL: http://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/3084919/EU_Youth_Report_SWD_situation_of_young_people-rev.pdf/a459c1d0-a336-4013-8e34-eee69e6bd203 (data obrashhenija: 02.02.2018).
27. Youth Strategy 2014–2017: Empowered Youth, Sustainable Future // United Nations Development Programme. URL: http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/youthstrategy.html (data obrashhenija: 02.02.2018).